# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Konteks Penelitian

Manusia disebut sebagai makhluk sosial dimana manusia selalu membutuhkan bantuan antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya dalam kehidupan bermasyarakat dengan tujuan untuk mencukupi serta memenuhi kebutuhan sehari-hari. Manusia memenuhi kebutuhan ekonomi mereka dengan cara bekerja. Dalam suatu pekerjaan tentunya ada pihak sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang biasa disebut dengan buruh yang kemudian akan mendapatkan imbalan berupa upah. Dimana pihak yang menyediakan lapangan pekerjaan itu dinamakan majikan, sedangkan pihak yang bekerja dengan tujuan mendapatkan upah dinamakan pekerja atau karyawan. Setiap manusia yang akan melakukan suatu hubungan pekerjaan maka harus diketahui secara jelas dan pemilik usaha maupun perusahaan harus menjelaskan secara detail mengenai jenis pekerjaannya, bentuk dan mekanisme pekerjaan tersebut, batas waktu kerja, jumlah besaran upah yang diterima setelah selesai melakukan kewajibannya untuk bekerja serta besar tenaga yang harus dikeluarkan.[2] Hal tersebut sebaiknya dilakukan oleh para pemilik usaha, perusahaan maupun instansi yang menyediakan lapangan pekerjaan guna untuk menghindari terjadinya suatu permasalahan dan kemaslahatan antara kedua belah pihak. Dalam

[2] Zulfikar Putra dan Darmawan Wiridin, Implementasi Upah Minimum terhadap Kesejahteraan Pekerja (Ahlimedia Book, 2022), hal. 25.

Islam istilah untuk pemberian upah untuk pekerja biasa disebut dengan *ujrah.*[3]

Upah merupakan hak yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas kewajiban yang telah dilaksanakan dalam suatu usaha. Kehadiran upah, baik dalam bentuk harian maupun bulanan, memiliki peran sentral dalam dunia kerja. Oleh karena itu, ketidaksesuaian pengupahan dengan kontrak yang telah disepakati dapat berdampak merugikan, terutama bagi para pekerja yang tidak menerima imbalan sesuai dengan kontribusi kerja mereka.[4] Upah harus dibayarkan sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak, hal ini kaitannya dengan penelitian yaitu adanya perbedaan sistem pembayaran upah karyawan dimana seharusnya di dalam suatu kerjasama yang telah dilakukan antara karyawan dengan pemilik konveksi seharusnya sudah dilakukan adanya akad di awal sebelum melakukan kerjasama tetapi pada kenyataannya di tempat konveksi yang akan peneliti jadikan lokasi penelitian telah terjadi penyimpangan akad dalam halnya terkait dengan perbedaan sistem pembayaran upah.

Penelitian ini berlatarbelakang dari fenomena yang ditemukan oleh peneliti dimana pada konveksi Nafa terdapat ketidaksesuaian pemberian upah berdasarkan Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 terkait dengan Akad *Ijarah*. Konveksi Nafa memiliki karyawan 7 orang dimana

---

[3] Suliyono, Ahmad Fakhri Nurfaizi, Achmad Saeful, *Penerapan Akad Ijarah Menurut Fatwa DSN-MUI No. 112/DSN-MUI/IX/2017 Dalam Transaksi Sewa Menyewa Air Conditioner di PT. Cahya Manunggal*, Jurnal Mandani Syariah, Vol. 7 No. 1, Februari 2024, Hal. 3

[4] Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif, Jurnal Az Zarqa*, Vol. 9 No. 2, Desember 2017, Hal. 190

setiap pekerja memiliki keahlian dan tugas masing-masing dalam pekejaannya, ada yang bekerja sebagai pembuat desain atau pola baju, pemotong kain, penjait baju, pengobras baju, pelipat serta penyetrika baju yang sudah selesai dijahit, ada juga yang bekerja untuk mempacking baju yang telah disetrika serta diberi label bandrol merk baju. Pada awalnya peneliti tertarik untuk meneliti konveksi ini dikarenakan informasi yang telah peneliti peroleh dari informan yang bekerja pada konveksi Nafa ini menjahit model baju yang telah diproduksi oleh konveksi ini terlihat menarik tetapi setelah peneliti menggali informasi lebih mendalam mengenai sistem kerja dan juga gaji yang diberikan oleh konveksi ini masih belum sesuai dengan akad *Ijarah* yang terdapat dalam Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad *Ijarah* dimana ternyata para pekerja yang bekerja pada konveksi tersebut tidak ada kesepakatan di awal dengan pemilik konveksi mengenai ketidakpastian waktu pemberian upah dan tidak dijelaskan oleh pemilik konveksi kapan upah itu akan diberikan kepada karyawan yang bekerja di konveksi tersebut.[5]

Peneliti juga mendapatkan informasi dari informan bahwa tata kerja pada konveksi tersebut juga belum sesuai dengan Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 dimana karyawan yang bekerja pada konveksi Nafa sebagai penjahit baju mengatakan bahwa sistem bekerjannya berdasarkan perolehan baju yang dijahit dimana semakin banyak baju yang

[5] Mardiana, dkk., "Implementasi Akad Ijarah pada Pekerja Konveksi Ditinjau dari Pandangan Fiqih Muamalah," Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Bisnis Internasional Indonesia (BII) 2, no. 2 (2022), hal. 19.

berhasil dijahit maka semakin banyak juga nantinya upah yang didapatkan dimana pernyataan tersebut bertentangan dengan pasal yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dalam pasal 77 Ayat 2 menjelaskan mengenai waktu kerja dimana tetangga peneliti bekerja melebihi waktu bekerja dimana dalam satu hari bisa bekerja selama 10 jam demi tercapainya pemenuhan target jaitan baju yang telah ditetapkan oleh pemilik konveksi karena setiap hari Jum'at seluruh baju jahitan sudah harus selesai dijahit dan pada hari sabtu seluruh baju yang telah dijahit tersebut langsung dipasang kancing kemudian disetrika serta dikemas secara rapi dimana pada hari minggu pagi pemilik konveksi memasarkan dan menyetorkan hasil produksi baju tersebut kepada langganan maupun pembeli di pasar Malang dan juga pasar Blitar. Menurut Ibu ribut pemilik t konveksi baju Nafa upah yang kemudian diberikan kepada karyawan yang bekerja pada konveksi tersebut juga belum sesuai dan belum memenuhi standar upah minimum kabupaten Tulungagung dimana harga per baju yang dijahit hanya mencapai 2000-3000 ribu Rupiah per 1 pcs baju, dimana para penjait biasanya diberikan sekitar 70-100 pcs baju sesuai dengan kemampuan para penjahit dan jika dihitung hanya mendapatkan upah maksimal Rp. 300.000 dan itu belum jelas kapan upah itu akan diberikan.[6]

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah peneliti uraikan maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai apakah

[6] Wawancara dengan ibu Ribut, tanggal 21 April 2025

alasan yang melatarbelakangi perbedaan sistem pemberian upah borongan pada konveksi baju Nafa. Peneliti juga akan menganalisis akad *Ijarah* mengenai pembiayaan upah karyawan pada konveksi baju Nafa kaitannya yaitu apakah konveksi ini sudah menerapkan akad *Ijarah* sesuai dengan ketentuan yang telah tercantum dalam regulasi tersebut ataukah masih belum sesuai. Dari pemaparan diatas maka peneliti akan mengkaji permasalahan tersebut serta akan membahas lebih lanjut seputar dengan Analisis Praktik Pengupaan Borongan dalam Perspektif Fatwa Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad *Ijarah* (Studi Kasus Konveksi Nafa Desa Sembung Kecamatan Tulungagung).

## B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana alasan yang melatarbelakangi perbedaan pemberian upah borongan pada karyawan konveksi baju Nafa?
2. Bagaimana tinjauan Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad *Ijarah* terkait dengan analisis praktik pengupahan borongan pada karyawan konveksi Nafa?

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apa alasan yang melatarbelakangi perbedaan pemberian upah borongan pada karyawan konveksi baju Nafa.
2. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad *Ijarah* terkait dengan analisis praktik pengupahan borongan pada karyawan konveksi Nafa.

## D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan suatu manfaat serta memberikan wawasan dan pengetahuan yang luas mengenai alasan yang melatarbelakangi sistem pemberian upah karyawan pada konveksi baju Nafa di Desa Sembung Kecamatan Tulungagung. Tentang bagaimana analisis akad *Ijarah* dalam Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang pemberian upah karyawan pada konveksi baju Nafa di Desa Sembung Kecamatan Tulungagung.

2. Secara Praktis

a. Bagi Pemilik Konveksi

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi pemilik konveksi Nafa di Desa Sembung Kecamatan Tulungagung, dengan adanya penelitian ini diharapkan agar penelitian ini nantinya bisa dijadikan sebagai bahan rujukan terkait dengan pembayaran upah secara adil kepada para karyawannya sesuai dengan Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad *Ijarah*.

b. Bagi Masyarakat

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini mampu memberikan wawasan lebih luas lagi terkait dengan perbedaan

pemberian upah karyawan sesuai dengan akad *Ijarah* yang terdapat dalam Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad *Ijarah*. Maka penelitian ini diharapkan bisa dijadikan edukasi oleh masyarakat.

c. Bagi Karyawan Konveksi

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini nantinya mampu memberikan wawasan dan juga memberikan informasi yang lebih mendalam kepada para karyawan konveksi Nafa mengenai pembiayaan upah sesuai dengan Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad *Ijarah*.

d. Bagi Peneliti Berikutnya

Adapun manfaat penelitian ini bagi peneliti berikutnya yaitu bisa digunakan sebagai rujukan dan bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan harapan penelitian berikutnya mampu mengembangkan lebih mendalam lagi mengenai materi-materi penelitian sehingga bisa meningkatkan kualitas pembelajaran juga terlaksanakan. Bilamana terdapat kekurangan dalam penelitian ini diharapkan peneliti berikutnya bisa mengembangakn dan mengkaji lebih mendalam lagi terkait dengan tema penelitian supaya bisa memecahkan masalah yang ada.

## E. Penegasan Istilah

Sebagai upaya untuk meminimalisir adanya ketidaksesuaian pemahaman mengenai topik penelitian, serta semata untuk memudahkan para pembaca dalam memahami terkait judul penelitian "Analisis Praktik Pengupahan Borongan dalam Perspektif Fatwa Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad *Ijarah* (Studi Kasus Konveksi Nafa Desa Sembung Kecamatan Tulungagung)", maka diperlukan adanya penegasan istilah baik secara konseptual maupun operasional.

1. Penegasan Konseptual

Dalam hal ini penulis memaparkan istilah sebagaimana yang terdapat dalam judul penelitian, diantaranya:

a. Upah

Upah dalam Bahasa Arab disebut *al-ujrah*. Upah dari segi Bahasa yaitu *al-ajru* yang memiliki arti iwad atau ganti maka dari itu dinamai *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). Upah dalam kamus bahasa Indonesia yaitu uang maupun imbalan lain yang diberikan sebagai pembayaran tenaga maupun jasa yang telah dilakukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Menurut Afzalurrahman definisi upah yaitu harga yang telah dibayarkan sebagai imbalan kepada pekerja atas jasanya, dapat diambil kesimpulan bahwa upah merupakan imbalan yang diberikan dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Upah harus

dinyatakan secara jelas dan transparan.[7] Ujrah dalam Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 bisa berupa uang, manfaat barang maupun jasa. Dalam hal ini upah harus disepakati dan diketahui oleh para pihak yang melakukan akad. Ujrah boleh dibayarkan secara tunai, bertahap/berangsur dan tangguh sesuai dengan ketentuan syariah maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.[8]

b. Karyawan

Definisi karyawan menurut Hasibuan adalah orang yang menjual jasa pikiran maupun tenaganya dan mendapatkan kompensasi yang telahh ditetapkan jumlah besarannya. Karyawan merupakan elemen terpenting yang dibutukan oleh setiap lembaga maupun perusahaan karena tanpa adanya karyawan maka pekerjaan tidak bisa terselesaikan bahkan suatu lembaga ataupun perusahaan tersebut bisa jadi tidak beroperasi tanpa adanya karyawan.[9] Menurut Harsono pengertian karyawan yaitu orang yang diberi tugas berdasarkan skill, keahlian, kejurusan atau minat dan juga

[7] Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Ujrah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020). Hal. 7-8

[8] Fatwa Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017, Ketentuan Terkait Ujrah

[9] Androh G. Onibala, Ivonne L. Saerang, Lucky O. H. Dotulong, *Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Kantor Sinode GMIM*, Jurnal EMBA, Vol. 5 No. 2, Juni 2017, Hal. 381

tanggungjawab yang kemudian dilaksanakan sesuai dengan waktu, rencana, biaya, jadwal sebagaimana telah ditentukan.[10]

c. Konveksi

Konveksi merupakan suatu bentuk kegiatan bisnis yang terfokus kepada produksi pakaian maupun produk tekstil lainnya. Konveksi sendiri memiliki fasilitas produk yang dilengkapi dengan peralatan yang mendukung proses produksi dalam jumlah besar seperti mesin jahit, mesin potong kain, mesin obras dan lainnya. Definisis usaha konveksi tidak hanya terbatas pada pembuatan baju saja tetapi bisa juga mencangkup produksi seragam, aksesoris pelengkap fashion dan lain sebagainya. Keberhasilan sebuah konveksi sendiri tergantung kemampuan manajemen dalam mengelola kualitas dan jumlah produksi. Dalam hal ini kaitannya dengan penelitian yaitu dimana tempat yang peneliti pilih yaitu tempat usaha konveksi yang memproduksi baju koko, baju lurik, bendera dan baju muslim perempuan.[11]

d. Fatwa DSN-MUI

Kata fatwa secara etimologis berasal dari kata *fata yaftu* yang berarti baru, penerangan atau penjelasan. Secara istilah arti fatwa yaitu menerangkan hukum syara' sebagai jawaban atas pertanyaan

[10] Binur Pretty Napitupulu dan Ivan Benedict, *Hubungan penempatan dan Pengembangan Pegawai dengan Prestasi Kerja Pada Pardede International Hotel Medan*, Jurnal Akomodasi Agung, Vol. IV No. 1, April 2019, Hal. 28

[11] Nurhijrah, *Manajemen Usaha Konveksi*, (Klaten: CV Tahta Media Group, 2023). Hal. 58

yang telah diajukkan oleh peminta fatwa baik secara kolektif maupun secara perorangan. Fatwa dalam hukum Islam disamping *qadha* telah memberikan manfaat bagi berlakunya hukum Islam di tengah kehidupan umatnya.[12]

Secara umum pengertian fatwa yaitu penjelasan mengenai hukum Allah SWT yang berdasarkan pada dalil-dalil syariat secara umum dan menyeluruh. Fatwa yang dikeluarkan oleh DSN-MUI mempunyai kekuatan dan kewenangan yang mengikat bagi kegiatan usaha ekonomi Syariah.[13]

Pengertian DSN MUI merupakan dewan yang dibentuk oleh MUI untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang berhubungan dengan aktivitas lembaga keuangan syariah. DSN merupakan langkah efisiensi dan koordinasi para ulama untuk menanggapi sebuah isu yang mempunyai hubungan dengan permasalahan ekonomi maupun keuangan yang kemudian diharapkan dapat mendorong penerapan ajaran Islam dalam kehidupan ekonomi di Indonesia. Fatwa DSN-MUI memiliki peran penting untuk mengembangkan produk hukum perbankan syariah dimana fatwa DSN-MUI menempati posisi yang strategis untuk kemajuan ekonomi dan LKS karena pada dasarnya fatwa dsn mui bersumber

[12] Nur Hidayah, *Fatwa-Fatwa Dewan Syariah Nasional*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019). Hal. 10

[13] Anwar Abbas, Asrorun Ni'am, Hasanudin, dkk., *Himpunan Fatwa Perbankan Syariah*, (Jakarta Timur: Emir, 2019). Hal. 8

kepada Al-Qur'an dan Haditst yang keberadaannya berfungsi untuk pedoman umat Islam.[14]

e. Akad *Ijarah*

Secara etimologi kata *Ijarah* berasal dari kata Al-Ajru yang memiliki arti al-iwadh atau bisa disebut dengan penggantian. Al-Ajru bisa diartikan juga dengan upah. Sedangkan secara terminologi pengertian *Ijarah* menurut Ulama Syafi'iyah yaitu suatu jenis akad atau transaksi terhadap suatu manfaat yang ingin didapatkan yang bersifat mubah dan itu boleh dimanfaatkan dengan cara memberikan imbalan.[15]

Pengertian *Ijarah* menurut Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX//2017 yaitu sebuah akad sewa antara mu'jir dengan musta'jir atau antara musta'jir dengan ajir untuk mempertukarkan manfa'ah dan ujrah, baik manfaat maupun jasa. Dimana mu'jir itu adalah pemberi sewa dan musta'jir adalah penyewa atau pihak yang menerima manfaat, sedangkan ajir adalah pihak yang memberikan jasa dalam akad *Ijarah*.

2. Penegasan Operasional

Berdasarkan dari pemaparan dari beberapa penegasan konseptual sebagaimana yang telah peneliti uraikan, maka secara operasional yang

[14] *Ibid,* Hal. 5
[15] Prilla Kurnia Ningsih, *Fiqh Muamalah*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2021). Hal. 115

dimaksud sebagai "Analisis Praktik Pengupahan Borongan dalam Perspektif Fatwa Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad *Ijarah* (Studi Kasus Konveksi Nafa Desa Sembung Kecamatan Tulungagung)" yaitu suatu penelitian yang mengkaji mengenai apa yang kemudian menjadi perbedaan sistem pemberian upah karyawan yang bekerja pada konveksi baju Nafa kemudian dianalisis dari pandangan regulasi Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad *Ijarah* yang dilaksanakan pada konveksi baju nafa di desa Sembung, Kecamatan Tulungagung.

Didalamnya mencangkup mengenai alasan apa yang kemudian melatarbelakangi adanya perbedaan pemberian upah borongan pada karyawan konveksi baju Nafa. Tentang bagaimana analisis akad *Ijarah* dalam Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 terkait dengan pemberian upah borongan pada karyaan konveksi Nafa.[16]

Sehingga secara substansial dapat tarik kesimpulan bagaimana analisis akad *Ijarah* dalam Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang pemberian upah borongan pada karyawan konveksi baju Nafa apakah sudah sesuai dengan regulasi tersebut atau masih terdapat beberapa hal yang belum sesuai dengan ketentuan yang ada.

[16] Ibid, Hal. 117

## F. Sistematika Penulisan

Penulis membagi menjadi VI sistematika penulisan skripsi untuk memberikan kemudahan bagi pembaca dalam memahami topik penelitian dimana dalam setiap bab yang ditulis dijabarkan lebih rinci lagi menjadi beberapa sub bab. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

- Bagian Awal Penelitian

  Bagian ini mencangkup halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan penguji, motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi, dan abstrak.

- Bagian Inti Penelitian

  Bagian ini terdiri atas:

  Bab I: Pendahuluan. Dalam bab ini mencangkup: (a) Latar Belakang, (b) Rumusan Masalah, (c) Tujuan Penelitian, (d) Manfaat Penelitian, (e) Penegasan Istilah, (f) Sistematika Penulisan Skripsi.

  Bab II: Kajian Pustaka, bagian ini berisi landasan teori yang akan digunakan sebagai acuan dalam menganalisis data dalam laporan penelitian. Adapun cangkupan kajian pustaka dalam penelitian ini yaitu: (a) Akad *Ijarah*, (b) Fatwa DSN-MUI, (c) Upah, (d) Penelitian Terdaulu

Bab III: Metode Penelitian, bagian ini terdiri atas: (a) Jenis dan Pendekatan Penelitian, (b) Lokasi Penelitian, (c) Kehadiran Peneliti, (d) Sumber Data, (e) Teknik Pengumpulan Data, (f) Teknik Analisis Data, (g) Pengecekan Keabsahan Data, (h) Tahap-Tahap Penelitian.

Bab IV: Paparan Hasil Penelitian, yang membahas terkait dengan penyajian serta analisis data terhadap Analisis Perbedaan Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Fatwa Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad *Ijarah* (Studi Kasus Konveksi Nafa Desa Sembung Kecamatan Tulungagung), yang terdiri atas: (a) Paparan Data, (b) Temuan Penelitian.

Bab V: Pembahasan, yang berisi mengenai penjabaran dari fokus penelitian atau rumusan masalah tentang: (a) alasan yang melatarbelakangi pemberian upah borongan pada karyawan konveksi baju Nafa, (b) analisis akad *Ijarah* dalam Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 terkait dengan praktik pengupahan borongan pada karyawan konveksi Nafa,

Bab VI: Penutup, berisi kesimpulan dari paparan data penelitian. Di dalam bab ini terdiri atas: (a) Kesimpulan, (b) Saran.

- Bagian Akhir Penelitian

Bagian ini terdiri atas (a) Daftar Rujukan, (b) Lampiran-Lampiran, (c) Daftar Riwayat Hidup.